

TYÖTERVEYSLAITOS VASTUULLISUUSRAPORTTI 2020

SISÄLTÖ

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA VAIKUTTAVUUS 3
Pääjohtajan katsaus 4
Työterveyslaitoksen organisaatio 5
Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi 6
Sidosryhmätoiminta 7
Toiminta ja vaikuttavuus 8
Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu 9
Omien medioiden näkyvyys 10
Case: Asiakaskertomus 11

VASTUULLISUUS TYÖTERVEYSLAITOKSESSA 12
Taloudellinen vastuu 13
Hyvä hallintotapa 14
Case: Code of conduct -kurssi 15
Sosiaalinen vastuu 16
Henkilöstö tunnuslukuina 18
Case: Työkokeilu 19
Ympäristövastuu 20
Kiinteistöjen ympäristövaikutukset 21
Case: Vihreä laboratorio 22
Case: Toimistokalusteet kiertoon 23



TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA VAIKUTTAVUUS

PÄÄJOHTAJAN KATSAUS

Meille Työterveyslaitoksessa vastuullinen toiminta ei ole ainoastaan tavoitteemme vaan toimintamme perusajatus. Vastuullinen ajattelu on osa jokapäiväistä tutkimus-, asiantuntija- ja palvelutyötämme. Tärkeä roolimme yhteiskunnassa on edistää työterveyttä, eli työyhteisöjen ja yksilöiden kyvykkyyttä ja mahdollisuuksia toimia muuttuvan työelämän erilaisissa tilanteissa. Olemme nähneet tärkeäksi huolehtia henkilöstöstämme mahdollisimman hyvin keskellä suurta työelämän muutosprosessia. Samalla kehitämme laatujohtamista pitkäjänteisesti ja toimintaamme ympäristöystävälliseksi.

Työterveyslaitos on hyvin arvovetoinen organisaatio. Emme ainoastaan jaa tavoitetta luoda ”hyvinvointia työstä” ja tahtoa olla mukana positiivisesti ke-

” **HALUAMME AKTIIVISESTI OSALLISTUA SUOMALAISEN TYÖELÄMÄN KILPAILUKYVYN, TYÖHYVINVOINNIN SEKÄ OSAA- MISEN KEHITTÄMISEEN.**

hittämässä suomalaista työelämää, vaan meitä yhdistää yhteinen vastuullisuutta korostava arvopohja.

Haluammekin aktiivisesti osallistua suomalaisen työelämän kilpailukyvyyn, työhyvinvoinnin sekä osaamisen kehittämiseen; ja juuri tällä hetkellä – tässä työssämme – asetamme COVID-19-pandemian repimässä ja ilmastonmuutoksen uhkaamassa maailmassa vastuullisuuden keskeiseen asemaan.

Panostamme toiminnassamme läpinäkyvään ja hyvään hallintotapaan, sosiaaliseen esimerkillisyyteen Työterveyslaitoksen tiimin johtamisessa ja kehittämisessä, sekä vihreään siirtymään kaikessa toiminnassamme.

Tervehdin ilolla yhtenä selvänä merkkipaaluna vuoden 2020 vastuullisuusraporttiamme. Samalla toivon, että raportti antaa hyvän tilannekuvan Työterveyslaitoksen toiminnasta tällä hetkellä ja kirvoittaa uusia ajatuksia jatkokehitystä varten.

Hyvinvointia työstä!



Antti Koivula



NAVIGAATIO

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA VAIKUTTAVUUS 3

| | |
|--|----|
| • Pääjohtajan katsaus | 4 |
| Työterveyslaitoksen organisaatio | 5 |
| Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi | 6 |
| Sidosryhmätoiminta | 7 |
| Toiminta ja vaikuttavuus | 8 |
| Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu | 9 |
| Omien medioiden näkyvyys | 10 |
| Case: Asiakaskertomus | 11 |

VASTUULLISUUS

TYÖTERVEYSLAITOKSESSA 12

| | |
|--|----|
| Taloudellinen vastuu | 13 |
| Hyvä hallintotapa | 14 |
| Case: Code of conduct -kurssi | 15 |
| Sosiaalinen vastuu | 16 |
| Henkilöstö tunnuslukuina | 18 |
| Case: Työkokeilu | 19 |
| Ympäristövastuu | 20 |
| Kiinteistöjen ympäristövaikutukset | 21 |
| Case: Vihreä laboratorio | 22 |
| Case: Toimistokalusteet kiertoon | 23 |

TYÖTERVEYSLAITOKSEN ORGANISAATIO

Työterveyslaitos on sosiaali- ja terveysministeriön alainen, itsenäinen julkisoikeudellinen yhteisö. Organisaatio koostuu tutkimus- ja palvelu -osaamiskeskuksista sekä kehitys ja tuki -yksiköstä sekä näihin kuuluvista salkuista.

Tutkimus- ja palvelu -osaamiskeskus (TUPA) vastaa Työterveyslaitoksen tutkimus- ja kehittämistoiminnasta, asiantuntijatyöstä sekä palveluliiketoiminnasta – siis toiminnan johtamisesta suhteessa ulkoisiin asiakkaisiin.

Kehitys ja tuki -yksikkö (KETU) vastaa Työterveyslaitoksen sisäisestä kehittämisestä ja digitalisaatiosta, henkilöstö-, viestintä- ja talousasioista sekä operatiivisesta tuesta, eli se tuottaa palveluita tutkimus- ja palvelu -osaamiskeskukselle.

Työterveyslaitos on valtakunnallinen organisaatio ja toimii viidellä paikakunnalla: Helsingissä, Kuopiossa, Oulussa, Tampereella ja Turussa.

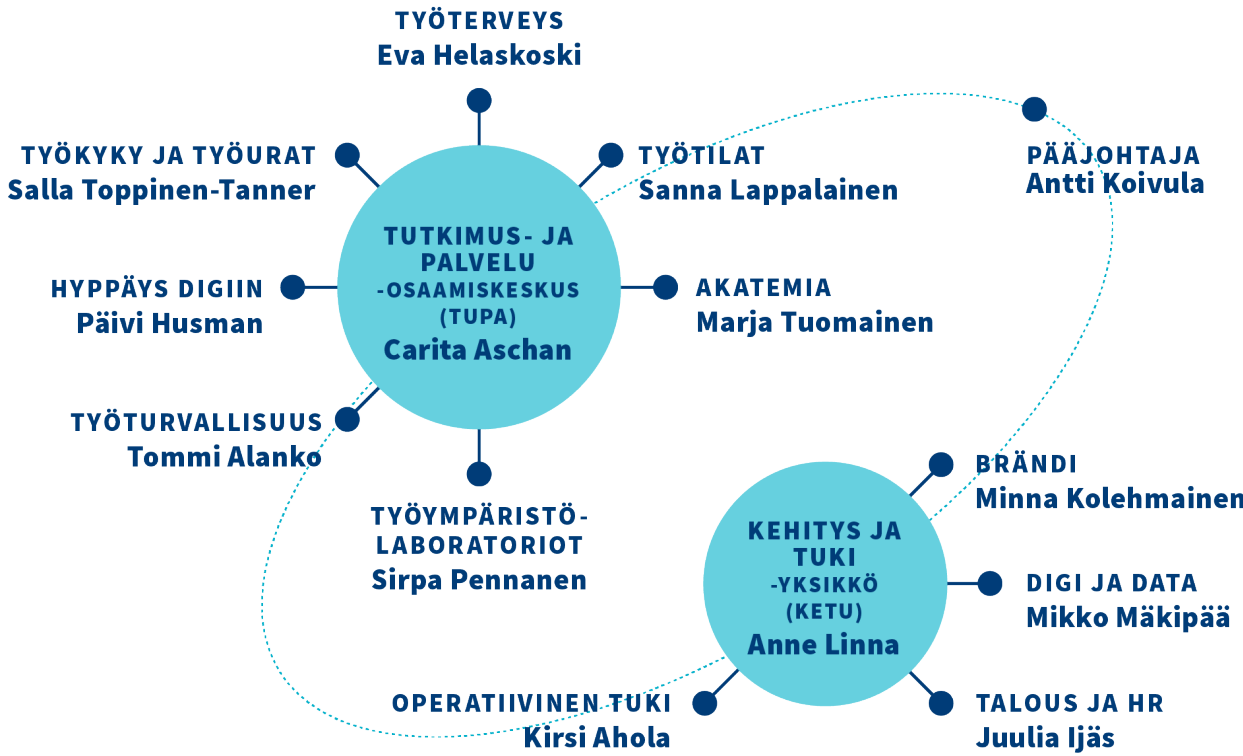
JOHTAMINEN

Työterveyslaitoksen ylin päättävä elin on johtokunta. Sosiaali- ja terveysministeriö asettaa johtokunnan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Johtokunnassa on valtiovallan lisäksi työmarkkinajärjestöjen edustus.

Työterveyslaitosta johtaa pääjohtaja. Pääjohtajan tukena laitoksen strategisessa johtamisessa toimii johtoryhmä, jonka jäseniä ovat pääjohtajan lisäksi tutkimus ja palvelu -osaamiskeskuksen

johtaja, kehitys ja tuki -yksikön johtaja sekä näihin yksiköihin kuuluvien salkujen johtajat. Johtoryhmän sihteerinä toimii pääjohtajan sihteeri. Johtoryhmän tehtävänä on varmistaa strategian

toteutuminen, vahvistaa Työterveyslaitoksen roolia työelämän kehittämisessä ja rakentaa laitoksen sisäistä yhteistyötä ja luottamusta.



NAVIGAATIO

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA VAIKUTTAVUUS 3

Pääjohtajan katsaus 4

• Työterveyslaitoksen organisaatio 5

Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi 6

Sidosryhmätoiminta 7

Toiminta ja vaikuttavuus 8

Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu . . 9

Omien medioiden näkyvyys 10

Case: Asiakaskertomus 11

VASTUULLISUUS

TYÖTERVEYSLAITOKSESSA 12

Taloudellinen vastuu 13

Hyvä hallintotapa 14

Case: Code of conduct -kurssi 15

Sosiaalinen vastuu 16

Henkilöstö tunnuslukuina 18

Case: Työkokeilu 19

Ympäristövastuu 20

Kiinteistöjen ympäristövaikutukset . . 21

Case: Vihreä laboratorio 22

Case: Toimistokalusteet kiertoon . . . 23

TOIMINTA TYÖTERVEYDEN, TYÖYMPÄRISTÖN JA TYÖYHTEISÖN TUTKIMISEKSI JA KEHITTÄMISEKSI

Työterveyslaitos on työhyvinvoinnin asiantuntija, joka tutkii, palvelee ja vaikuttaa. Kehitämme asiakkaidemme kanssa hyviä työyhteisöjä ja turvallisia työympäristöjä sekä tuemme työntekijöiden työkykyä.

Työterveyslaitos toimii yhteistyökumppanina, kun tarvitaan viimeisimpään, riippumattomaan ja ajantasaiseen työelämäntutkimukseen pohjautuvaa tietoa tai tukea työhyvinvointiin, työterveyteen, työturvallisuuteen tai työelämän muutokseen liittyvissä asioissa. Tiedämme ja tunnemme, miten suomalaiset työssä käyvät voivat ja millaista tukea he työssään tarvitsevat. Tarjoamme aina hintansa arvoisia palveluita ja koulutuksia, joiden avulla kehitetään työyhteisöä, ratkaistaan asiakkaiden ongelmia ja helpotetaan vuorovaikutusta asiakkaamme yhteistyökumppaneiden kanssa.

Ymmärrämme työelämään vaikuttavat

TIEDÄMME JA TUNNEMME, MITEN SUOMALAISET TYÖSSÄ KÄYVÄT VOIVAT JA MILLAISTA TUKEA HE TYÖSSÄÄN TARVITSEVAT.

muutosvoimat, kuten ilmastomuutoksen, väestön ikääntymisen ja monimuotoistumisen sekä uudet teknologiat ja ajattelutavat. Näihin aiheisiin liittyviin työelämäkysymyksiin me Työterveyslaitoksessa etsimme konkreettisia ratkaisuja. Suosimme ongelmien ennalta-

ehkäisyä, koska sillä tavalla säästämme sekä taloudellisia että inhimillisiä resursseja. Olemme kumppanina mukana edelläkävijänä rakentamassa maailman parasta työelämää.



NAVIGAATIO

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA VAIKUTTAVUUS 3

Pääjohtajan katsaus 4

Työterveyslaitoksen organisaatio 5

• Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi 6

Sidosryhmätoiminta 7

Toiminta ja vaikuttavuus 8

Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu . . . 9

Omien medioiden näkyvyys 10

Case: Asiakaskertomus 11

VASTUULLISUUS
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA 12

Taloudellinen vastuu 13

Hyvä hallintotapa 14

Case: Code of conduct -kurssi 15

Sosiaalinen vastuu 16

Henkilöstö tunnuslukuina 18

Case: Työkokeilu 19

Ympäristövastuu 20

Kiinteistöjen ympäristövaikutukset . . 21

Case: Vihreä laboratorio 22

Case: Toimistokalusteet kiertoon . . . 23

SIDOSRYHMÄTOIMINTA

TYÖTERVEYSLAITOKSEN KESKEISIMMÄT SIDOSRYHMÄT:

- työterveyshuolto (työterveys- huollon toimijat ja työpaikkojen työterveyshuollosta vastaavat),
- työhyvinvoinnin rakentajat suomalaisilla työpaikoilla (esihenkilöt, johto, henkilöstöhallinnon tai työsuojelun parissa toimivat),
- työelämävaikuttajat ja päättäjät (tutkimusrahoittajat, eläkevakuuttajat, työmarkkinajärjestöt, poliittiset toimijat ja tutkimuslaitokset sekä muut työelämän vaikuttajat) ja hot) sekä
- työntekijät.

SIDOSRYHMÄYHTEISTYÖN KEHITYS

Vuonna 2020 kehittimme sidosryhmäyhteistyötämme laajasti. Tavoittelemme nyt entistä kohdennetumpaa, paremmin kunkin sidoskohderyhmän tarpeisiin vastaavaa markkinointiviestinnän sisälöntuotantoa. Esimerkiksi eläkevakuutusyhtiöiden ja työmarkkinajärjestöjen kanssa tekemämme suora yhteistyö syveni merkittävästi ja yhteistyön strateginen merkitys oli arvioinnin ja kehittämisen kohteena.

Tutkimme sidosryhmiemme käsityksiä toiminnastamme säännöllisesti bränditutkimuksella sekä yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan muiden virastojen ja laitosten kanssa toteutettavalla mainetutkimuksella. Bränditutkimus toteutettiin

loppuvuodesta 2020, ja sen tulokset tulevat käyttöön kevään 2021 aikana. Mainetutkimus toteutetaan seuraavan kerran kevään 2021 aikana.

Viimeisen kolmen vuoden aikana olemme onnistuneet merkittävästi kasvattamaan kansalaisten tavoitavuutta mediassa. Esiin nostamamme aiheet ovat nousseet keskusteluun aiempaa useammin nimenomaan valtakunnan päämedioissa. Verrattuna vuoteen 2018 potentiaalinen tavoitavuutemme mediassa on yli viisinkertaistunut (kuvaaja Potentiaalinen tavoitavuus). Vuonna 2020 eniten aiheemme kiinnostivat Yleä, jonka jutuissa Työterveyslaitos mainittiin vuoden mittaan 195 kertaa. Iltaasanomat nosti esiin aiheitamme 85 kertaa ja Helsingin Sanomat 78 kertaa.

Työterveyslaitoksen asiantuntemusta käytettiin myös hyödyntämään päätöksentekoa. Annoimme eduskunnalle ja ministeriöille yhteensä 17 lausuntoa. Toimimme aktiivisesti sekä kansainvälisissä että kansallisissa verkostoissa, joissa yhteistyö auttaa edistämään tutkitun tiedon ja hyvien käytäntöjen levittämistä työterveydestä ja työturvallisuudesta. Yhteistyö Euroopan työterveyslaitosten verkostossa PEROSH:issa, pohjoismaisen ministerineuvoston työympäristöjaostossa ja Euroopan Työterveys- ja työturvallisuusviraston kanssa oli vilkasta erityisesti COVID-19 pandemian liittyvien käytäntöjen

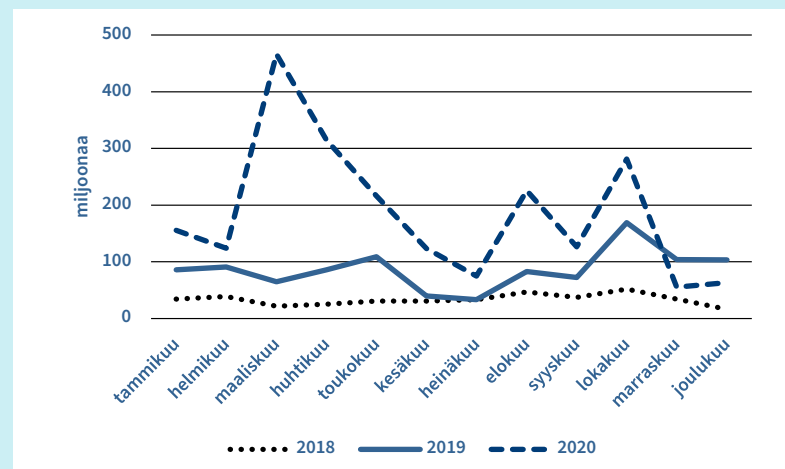
jakamiseksi. Työterveyslaitos aloitti toiminnan uudelaissa roolissa Suomen koordinaatiokeskuksena Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kanssa. Käynnistimme lokakuussa uuden Euroopan laajuisen Terveellinen työ -kampanjan "Työn keventämisen keinot käyttöön" Suomessa.

Kansallinen työ Covid19-pandemiaan varautumiseksi vaati merkittävän määrän Työterveyslaitoksen asiantuntijatyötä. Ohjeistimme, tuimme työpaikkojen

riskinarviointia, annoimme haastatteluita mediassa ja laadimme sekä verkko- että printtikäyttöön soveltuvia monipuolisia viestintämateriaaleja työpaikkojen käyttöön.

Asiantuntijamme vaikuttivat lukuisissa kansallisissa ja kansainvälisissä työryhmissä, esimerkiksi sosiaaliturvaan, työuuriin, mielenterveyteen, työterveyshuollon kehittämisen ja sisäilma-asioiden hoitoon vaikuttavissa työryhmissä.

POTENTIAALINEN TAVOITAVUUS



Potentiaalinen tavoitavuus digitaalisissa medioissa julkaistuilla artikkeleilla, joissa mainittiin Työterveyslaitos.

NAVIGAATIO

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA VAIKUTTAVUUS 3

| | |
|--|----|
| Pääjohtajan katsaus | 4 |
| Työterveyslaitoksen organisaatio | 5 |
| Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi | 6 |
| • Sidosryhmätoiminta | 7 |
| Toiminta ja vaikuttavuus | 8 |
| Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu | 9 |
| Omien medioiden näkyvyys | 10 |
| Case: Asiakaskertomus | 11 |

VASTUULLISUUS

TYÖTERVEYSLAITOKSESSA 12

| | |
|--|----|
| Taloudellinen vastuu | 13 |
| Hyvä hallintotapa | 14 |
| Case: Code of conduct -kurssi | 15 |
| Sosiaalinen vastuu | 16 |
| Henkilöstö tunnuslukuina | 18 |
| Case: Työkokeilu | 19 |
| Ympäristövastuu | 20 |
| Kiinteistöjen ympäristövaikutukset | 21 |
| Case: Vihreä laboratorio | 22 |
| Case: Toimistokalusteet kiertoon | 23 |

TOIMINTA JA VAIKUTTAVUUS

Työterveyslaitoksen visio on, että työstä syntyy hyvinvointia työpaikoille, yksilöille ja koko yhteiskunnalle.

Globaalit megatrendit – ilmastonmuutos, globalisaatio, digitalisaatio ja urbanisaatio – muokkaavat maailmaa. Yhteiskuntaamme rapauttavat mm. kestävyysvaje, polarisaatio ja syrjäytyminen sekä tuoreena ilmiönä Covid-19-pandemia. Me Työterveyslaitoksessa työskentelemme sen eteen, että suomalaisilla työpaikoilla tehdään hyvää, turvallista ja tuottavaa työtä; ihmiset voivat hyvin ja ovat työkykyisiä pitkään. Edistämällä jatkuvaa oppimista haluamme turvata suomalaisten menestyksen työn murroksen turbulensseissa, joissa työelämän pelisääntöjä ja käytäntöjä kirjoitetaan uusiksi.

Teemme ja edistämme vaikuttavaa työn ja terveyden välisen vuorovaikutuksen tutkimusta. Tarjoamme palveluja työpaikoilla tai muussa työympäristössä esiintyvien terveydellisten vaarojen ja haittojen ehkäisyyn ja poistoon. Työterveyslaitoksen tuottamat laajat ja monipuoliset koulutus- ja konsulttiopalvelut tarjoavat asiakkaillemme ratkaisuja moninaisiin työhyvinvoinnin, työterveyden ja työturvallisuuden osaamis- ja palvelutarpeisiin sekä verkossa että kasvokkain. Vaikutamme siihen, että suomalaisen työelämän laatu ja

työn tuottavuus paranevat sekä työhön osallistuminen maassamme lisääntyy. Haluamme olla vaikuttava keskustelunavaaja työkyvyn, työterveyden, työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin saralla.

Meille on myös tärkeää olla “Meidän työpaikka” – sellainen työpaikka, jossa meidän Työterveyslaitoksen työntekijöiden on hyvä tehdä merkityksellistä työtä.

TOIMINTAMME EDISTÄÄ YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEITA. KOLME TÄRKEINTÄ TAVOITETTAMME OVAT:



Hyvinvointia työstä:
Lisäämme hyvinvointia työpaikoille, yksilöille ja koko yhteiskunnalle.



Kehitämme henkilöstömme hyvinvointia ja työllistämme yli 500 henkilöä.



Panostamme vihreään siirtymään kaikessa toiminnassamme ja tutkimme ilmastomuutoksen vaikutusta työhön.



NAVIGAATIO

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA VAIKUTTAVUUS 3

Pääjohtajan katsaus 4

Työterveyslaitoksen organisaatio 5

Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi 6

Sidosryhmätoiminta 7

• Toiminta ja vaikuttavuus 8

Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu . . . 9

Omien medioiden näkyvyys 10

Case: Asiakaskertomus 11

VASTUULLISUUS

TYÖTERVEYSLAITOKSESSA 12

Taloudellinen vastuu 13

Hyvä hallintotapa 14

Case: Code of conduct -kurssi 15

Sosiaalinen vastuu 16

Henkilöstö tunnuslukuina 18

Case: Työkokeilu 19

Ympäristövastuu 20

Kiinteistöjen ympäristövaikutukset . . 21

Case: Vihreä laboratorio 22

Case: Toimistokalusteet kiertoon . . . 23

TUTKITTU TIETO JA JULKINEN KESKUSTELU

TIETEELLISET TOIMINTA

Työterveyslaitoksessa oli vuonna 2020 käynnissä hieman yli sata tutkimus- ja kehittämisprojektia. Tuotimme vuoden aikana 224 tieteellistä julkaisua. Suhteessa tutkimukseen käytettävissä olleeseen henkilötyövuosimäärään tuottamiemme tieteellisten julkaisujen määrä kasvoi viime vuonna selvästi (kuvaaja Tieteellisten julkaisujen määrä ja tutkimukseen käytetty työaika).

TUTKIMAMME TIETO UUTISMEDIOISSA

Tutkimuksemme ja muut esiin nostamamme aiheet näkyivät vuonna 2020 julkisessa yhteiskunnallisessa keskustelussa huomattavan laajasti. Työterveys-

laitos mainittiin vuonna 2020 digitaalisissa verkkomediaissa kaikkiaan 3 458 kertaa (2 052 kertaa vuonna 2019). Koronaepidemia hallitsi julkista keskustelua, ja esimerkiksi koronaohjeemme ja -suosituksemme sekä mm. etätyön, maskien käytön ja työhyvinvoinnin asiantuntijamme näkyivät mediassa säännöllisesti. Mediassa keskustelun sävy aiheen ympärillä oli neutraalia.

KORONA-OHJEISTUS VERKOSSA

Koronapandemiaa koskevaa keskustelua varten perustimme heti alkuvuodesta 2020 ydinryhmän, jonka tehtävänä oli mm. Työterveyslaitoksen koronaohjeistuksen laatiminen suomalaisille työpäikoille, työntekijöille ja työterveyshuol-

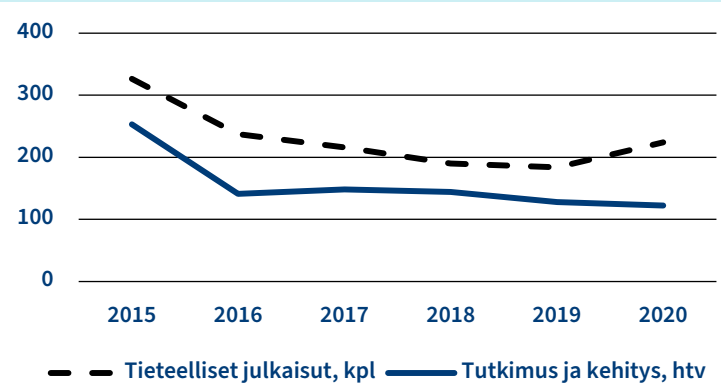
loille. Laadimme verkkomateriaalia, jolla tarjosimme sekä yleisiä ohjeita että tarkasti tietylle toimialalle tai ammattiryhmälle tarkoitettuja ohjeita. Ohjeistus oli hyvin laajasti käytetty - esimerkiksi ohjeemme työntekijöille keräsi vuoden aikana kaikkiaan yli 260 000 sivukatselua. Oman ohjeistuksemme lisäksi tuotimme tärkeää taustatietoa ja materiaalia muiden toimijoiden (kuten Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ja sosiaali- ja terveysministeriön) ohjeistuksia varten.

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ -RAPORTTI

Merkittävä yhteiskunnallisen vaikuttamisen ponnistus oli myös esimerkiksi Hyvinvointia työstä 2030 -raportin

julkaisu marraskuussa 2020. Suomalaisista työelämää ravistelee neljä suurta muutosvoimaa. Raportissa haastoimme keskusteluun siitä, miten menestymme yhdessä, kun ilmasto, väestörakenne, teknologia sekä ajattelu- ja toimintatavat muuttuvat. Raportti tarjoaa näkymiä, joiden avulla voi varautua ja vaikuttaa tulevaisuuteen yhdessä. Raportti on Työterveyslaitoksen kutsu päättäjille, vaikuttajille ja kansalaisille mukaan varmistamaan, että työstä syntyy hyvinvointia myös tulevaisuudessa. Kahden ensimmäisen kuukauden aikana julkistamisesta raportti keräsi yli 70 000 verkkosivukatselua ja lähes 1600 raportin latausta.

TIETEELLISTEN JULKAISUJEN MÄÄRÄ JA TUTKIMUKSEEN KÄYTETTY TYÖAIKA



TTL.FI TOP 10 KATSOTUINTA VERKKOSIVUA

| TTL.FI TOP 10 KATSOTUINTA VERKKOSIVUA | SIVUKATSELUT |
|--|--------------|
| hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-tyontekijalle | 265 537 |
| hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-suu-nenasuojus | 164 423 |
| hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohjeistus | 123 601 |
| hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-yrityksille | 53 436 |
| hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-siivoukseen | 49 048 |
| www.ttl.fi | 44 727 |
| hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/tietoa-itse-tehdyista-kasvomasteista | 38 826 |
| hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-palvelualalle | 31 564 |
| www.ttl.fi/toimintaohje-tyontekijoille-wuhanin-koronaviruksen-tartunnan-ehkaisyn | 30 726 |
| hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-varhaiskasvatus-perusopetus | 28 633 |

NAVIGAATIO

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA

| | |
|--|----------|
| VAIKUTTAVUUS | 3 |
| Pääjohtajan katsaus | 4 |
| Työterveyslaitoksen organisaatio | 5 |
| Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi | 6 |
| Sidosryhmätoiminta | 7 |
| Toiminta ja vaikuttavuus | 8 |
| • Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu | 9 |
| Omien medioiden näkyvyys | 10 |
| Case: Asiakaskertomus | 11 |

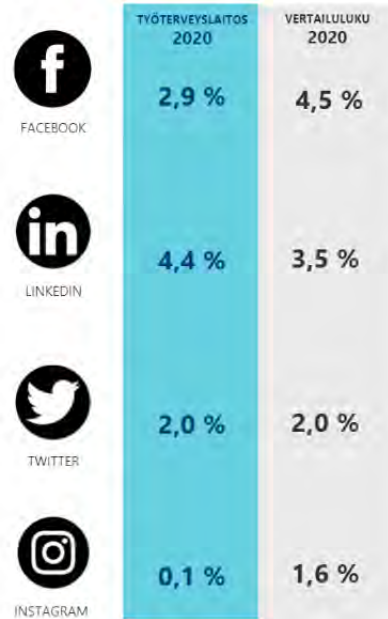
VASTUULLISUUS

| | |
|--|-----------|
| TYÖTERVEYSLAITOKSESSA | 12 |
| Taloudellinen vastuu | 13 |
| Hyvä hallintotapa | 14 |
| Case: Code of conduct -kurssi | 15 |
| Sosiaalinen vastuu | 16 |
| Henkilöstö tunnuslukuina | 18 |
| Case: Työkokeilu | 19 |
| Ympäristövastuu | 20 |
| Kiinteistöjen ympäristövaikutukset | 21 |
| Case: Vihreä laboratorio | 22 |
| Case: Toimistokalusteet kiertoon | 23 |

OMIEN MEDIOIDEN NÄKYVYYS

VUOROVAIKUTUS SOSIAALISESSA MEDIASSA

Vuonna 2020 tavoitteemme sosiaalisen median kanaviemme yleisön osalta oli nostaa seuraajamääriämme jokaisessa kanavassa + 20 %. Tässä tavoitteessa myös onnistuimme lähes kaikissa kanavissa – ainoastaan Twitterissä kasvu jäi hiukan tämän alle (+ 17 %). Vuoteen 2019 verrattuna seuraajamäärämme kasvoi LinkedInissä + 40 %, Instagramissa +30 % ja Facebookissa + 20 %.



Sitoutuneisuusaste sosiaalisen median kanavissamme

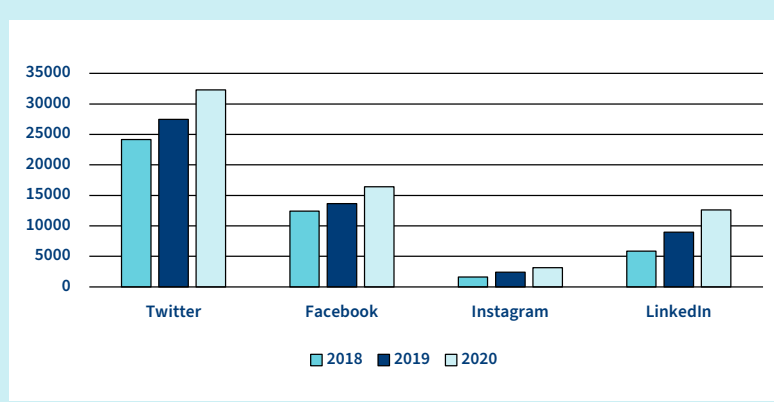
missä +30 % ja Facebookissa + 20 %. Sitoutuneisuusaste kanavissa kertoo siitä, miten monta kertaa sosiaalisen median käyttäjät reagoivat profiileihimme tai tuottamiimme julkaisuihin prosentteina julkaisujen näytötkerroista. Sitoutuneisuusaste antaa siis kokonaiskuvaa siitä, miten usein julkaisujamme esimerkiksi kommentoidaan, tykätään tai jaetaan. Vuonna 2020 LinkedIn ja Twitter saavuttivat tavoitearvomme kun taas Facebook ja Instagram jäivät hieman jälkeen.

VERKKOPALVELUMME LIIKENNE

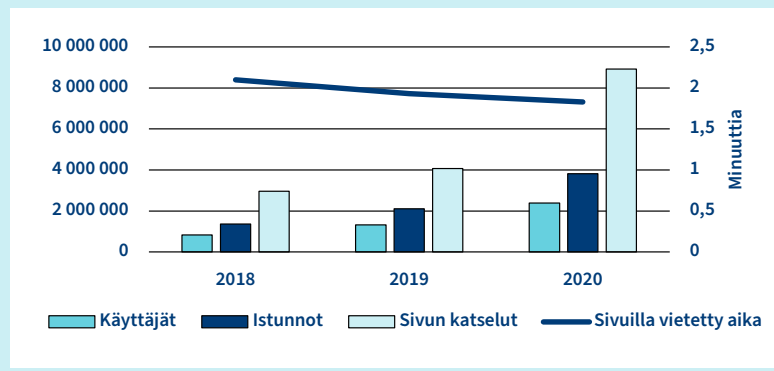
Verkkopalveluumme kohdistunut liikenne vuonna 2020 oli huima. TTL.fi-sivustolla vierailtiin vuonna 2020 yli 100 % enemmän kuin vuotta aiemmin. Sekä eri kävijät että käyntikerrat lisääntyivät yli 75 %. Sivun katseluita verkkopalveluumme kertyi kaikkiaan noin 9 miljoonaa (vrt 4,2 miljoonaa vuonna 2019).

TTL.FI-SIVUSTOLLA VIERAILTIIN VUONNA 2020 YLI KAKSINKERTAISESTI VUOTEEN 2019 VERRATTUNA

SEURAAJAMÄÄRIEN KASVU SOSIAALISEN MEDIAN KANAVISSAMME



TTL.FI-VERKKOPALVELUN KÄYTTÄJÄT, ISTUNNOT, SIVUN KATSELUT JA SIVULLA VIETETTY AIKA VUOSINA



NAVIGAATIO

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA VAIKUTTAVUUS

- Pääjohtajan katsaus 3
- Työterveyslaitoksen organisaatio 5
- Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi 6
- Sidosryhmätoiminta 7
- Toiminta ja vaikuttavuus 8
- Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu 9
- Omiin medioiden näkyvyys 10
- Case: Asiakaskertomus 11

VASTUULLISUUS

TYÖTERVEYSLAITOKSESSA

- Taloudellinen vastuu 13
- Hyvä hallintotapa 14
- Case: Code of conduct -kurssi 15
- Sosiaalinen vastuu 16
- Henkilöstö tunnuslukuina 18
- Case: Työkokeilu 19
- Ympäristövastuu 20
- Kiinteistöjen ympäristövaikutukset 21
- Case: Vihreä laboratorio 22
- Case: Toimistokalusteet kiertoon 23

CASE: ASIAKASKERTOMUS

Palauttavia hetkiä pitää järjestää jo työpäivän aikana. Se on yksi Virtaa palautumisesta -verkkokoulutuksen antamista oivalluksista, sanoo kirjastotoimenjohtaja Päivi Savinainen Kuopion kaupunginkirjastosta.

Raskaan koronakevään jälkeen kirjastotoimenjohtaja Päivi Savinainen halusi tukea henkilöstönsä työhyvinvointia. Hän sai tarkoitukseen Kuopion kaupungin työhyvinvointirahaa ja mietti ensin tyhy-päivän järjestämistä. Kasvokkainen tapaaminen ei kuitenkaan olisi ollut turvallista koronatilanteen takia. Kun työntekijöitä on 83, koko porukan saaminen yhteen on normaaleinkin aikoina hankalaa. Kaukaisin 13 lähikirjastosta sijaitsee 70 kilometrin päässä pääkirjastosta.

Kaupungin turvallisuuspäällikkö vinkkasi Savinaiselle, että Työterveyslaitoksessa on [Virtaa palautumisesta -verkkokoulutus](#).

”Ihastuin koulutukseen, koska sen toteutustapa sopi jokaiselle työntekijälle riippumatta lähikirjaston sijainnista ja siitä, tekeekö etä- vai lähityötä, aamu- vai iltavuoraa”, Savinainen sanoo.

HENKILÖSTÖ PITI KOULUTUSTA KEVYENÄ JA KIVANA
Työntekijät kävivät itseksensä läpi Virtaa palautumisesta -verkkokoulutuksen



moduuli eli osio kerrallaan. Kunkin osion herättämistä ajatuksista keskusteltiin sekä verkkoalustalla että osastokokouksessa lähijohtajan vetämänä. Koulutus kesti kuukauden. Itseopiskeluun varattiin viikoittain 20 minuuttia. Osallistumista pidettiin vaivattomana, mistä kertoo myös huikea osallistumisprosentti: 96.

”Henkilökuntamme kuvaili koulutusta kevyeksi ja kivaksi. Se on hienoa, sillä emme halunneetkaan mitään raskasta suoritettavaa”, Päivi Savinainen sanoo.

”Koulutuksessa puhuttiin tutuista

asioista, kuten nukkumisesta, syömisestä ja liikunnasta. Niistä sai kuitenkin uusia ajatuksia. Lyhyet videot koettiin informatiivisiksi ja kannustaviksi, ja pienet tehtävät auttoivat pohtimaan asiaa omalta kannalta.”

OMAA POHDINTAA JA IDEOIDEN JAKAMISTA
Päivi Savinainen osallistui verkkokoulutukseen itsekin. Hänestä sen parissa vietetty 20-minuuttinen tuntui ihanalta ja rentouttavalta.

”Työssä ajattelen henkilöstöä ja asiakkaita. Nyt sain rauhallisen hetken, jolloin

ajattelin itseäni. Tiedostin, että työpäivän aikainen palautuminen oli minulla huonoa. Kun malttaa pitää taukoja, jaksaa paremmin ja saa myös enemmän aikaan.”

Savinaisen mielestä Virtaa palautumisesta -verkkokoulutus toimii hyvänä herätteenä. Hän suosittelee sitä henkilökohtaisen pohdinnan avuksi ja ideoiden jakamiseen työyhteisössä.
”En näe sellaista työyhteisöä, jota tämä koulutus ei hyödyttäisi. Se auttaa ymmärtämään, mistä osasista hyvä palautuminen koostuu. Hyvinvointi on lopulta kiinni niin pienistä, konkreettisista asioista.”

NAVIGAATIO

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA VAIKUTTAVUUS 3
Pääjohtajan katsaus 4
Työterveyslaitoksen organisaatio 5
Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi 6
Sidosryhmätoiminta 7
Toiminta ja vaikuttavuus 8
Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu . . . 9
Omien medioiden näkyvyys 10
● Case: Asiakaskertomus 11

VASTUULLISUUS
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA 12
Taloudellinen vastuu 13
Hyvä hallintotapa 14
Case: Code of conduct -kurssi 15
Sosiaalinen vastuu 16
Henkilöstö tunnuslukuina 18
Case: Työkokeilu 19
Ympäristövastuu 20
Kiinteistöjen ympäristövaikutukset . . 21
Case: Vihreä laboratorio 22
Case: Toimistokalusteet kiertoon . . . 23

VASTUULLISUUS TYÖTERVEYSLAITOKSESSA

TALOUDELLINEN VASTUU

Työterveyslaitos on julkisoikeudellinen yhteisö, jonka toiminnasta noin puolet rahoitetaan valtion talousarviorahoituksella. Vuonna 2020 Työterveyslaitoksen rahoituksesta noin yksi kolmasosa tuli liiketoiminnasta maksavilta asiakkailta ja yksi kuudesosa tutkimustoiminnan rahoittajilta.

YHTEISRAHOITTEINEN TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISTOIMINTA

Työterveyslaitos tekee työelämää palvelevaa ja vaikuttavaa soveltavaa tutkimusta ja kehittämistoimintaa. Tutkimustoimintamme tavoite on luoda ratkaisuja yhteiskunnallisesti merkittäviin ja ajankohtaisiin työterveyden, työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin

kysymyksiin.

Yhteisrahoitteisiin tutkimus- ja kehitysprojekteihin Työterveyslaitos saa osarahoituksen tutkimusrahoittajilta.

ASiantuntijatyö

Tekemällämme asiantuntijatyöllä tarkoitetaan Työterveyslaitoksesta ulospäin suuntautuvaa, yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen tähtäävää, pääsääntöisesti maksutonta eli valtionosuudella rahoitettavaa toimintaa. Asiantuntijatyöhön kuuluu myös viranomaistyö, jota on mm. ministeriöiden laitokselle toimeksi antamat tehtävät, lakisäätöjen rekisterien ylläpito sekä pyydettyjen lausuntojen laatiminen.

Talousarviorahoituksen osuus toiminnasta ja rahoituksesta on viime vuosina vähentynyt julkisen talouden tasapainottamistoimenpiteiden takia. Vaikka Työterveyslaitoksen nauttima valtionosuus kasvoikin lievästi vuonna 2020 ja kasvaa hieman edelleen vuonna 2021, on odotettavissa, että myöhemmin valtionosuuden määrän kehitys kääntyy takaisin laskevalle uralle.

Koronaviruspandemian aiheuttama epävarmuus pienensi Työterveyslaitoksen liiketoiminnan tuottoja vuonna 2020. Samalla kuitenkin tutkimus ja asiantuntijatyön tuotot kehittyivät poikkeuksellisen positiivisesti.

LIIKETOIMINTA

Työterveyslaitos auttaa asiakkaitaan kehittämään henkilöstön työkykyä ja hyvinvointia sekä turvallisia ja työhyvinvointia edistäviä työympäristöjä. Työterveyslaitos tuottaa eettisesti kestäviä ja asiakkaan tarpeista lähteviä analyysi-, laboratorio- ja sisäympäristöpalveluja. Lisäksi harjoitamme työlääketeen potilastoimintaa, pidämme koulutuksia ja verkkovalmennuksia sekä tarjoamme kehittämis- ja konsultointipalveluja.

Työterveyslaitoksessa harjoitettava liiketoiminta on ansiotarkoituksessa tehtyä taloudellista toimintaa.

NAVIGAATIO

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA VAIKUTTAVUUS 3

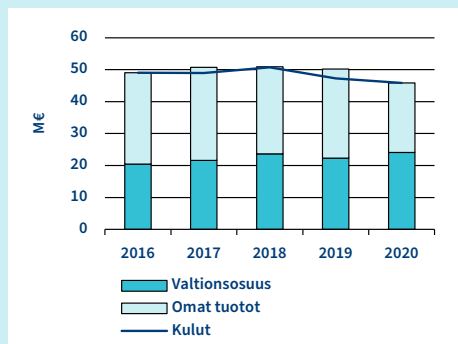
| | |
|--|----|
| Pääjohtajan katsaus | 4 |
| Työterveyslaitoksen organisaatio | 5 |
| Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi | 6 |
| Sidosryhmätoiminta | 7 |
| Toiminta ja vaikuttavuus | 8 |
| Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu | 9 |
| Omien medioiden näkyvyys | 10 |
| Case: Asiakaskertomus | 11 |

VASTUULLISUUS

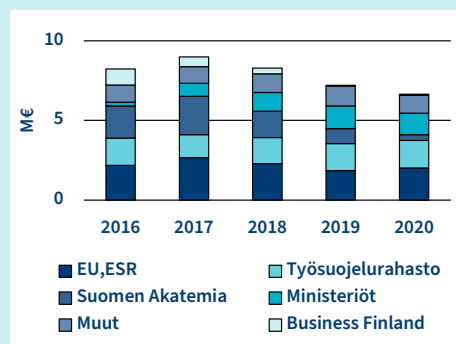
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA 12

| | |
|--|----|
| • Taloudellinen vastuu | 13 |
| Hyvä hallintotapa | 14 |
| Case: Code of conduct -kurssi | 15 |
| Sosiaalinen vastuu | 16 |
| Henkilöstö tunnuslukuina | 18 |
| Case: Työkokeilu | 19 |
| Ympäristövastuu | 20 |
| Kiinteistöjen ympäristövaikutukset | 21 |
| Case: Vihreä laboratorio | 22 |
| Case: Toimistokalusteet kiertoon | 23 |

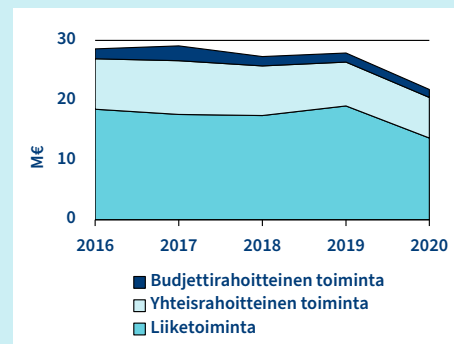
KULUJEN, TUOTTOJEN JA VALTIONAVUN KEHITYS



ULKOPUOLISEN TUTKIMUSRAHOITUKSEN KEHITYS



OMAT TUOTOT TOIMINTA-ALUEITTAIN



HYVÄ HALLINTOTAPA

Hyvä hallintotapa tarkoittaa meille tutkimustyömme hyvän laadun varmistamista ja organisaatiomme toimintaa kestävien ja läpinäkyvien periaatteiden mukaisesti. Eettiset periaatteemme on määritelty Työterveyslaitoksen Code of Conductissa, mihin koko henkilöstö perehtyy verkkokoulutuksen kautta.

LAADUNHALLINTAPROSESSI

Työterveyslaitos soveltaa koko toimintansa ISO 9001 -johtamisjärjestelmän mukaista laatua ja riskienhallintaa, sekä työympäristölaboratorio on FINAS-akkreditoitu ISO 17025 mukaisesti. Keskeistä on toimintatapojen sopiminen ja dokumentointi sekä sovittujen käytäntöjen toteutumisen seuranta.

Seurantaamme teemme omavalvontana sisäisissä katselmoinneissa ja auditoinneissa. Akkreditoitua toimintaamme arvioidaan myös ulkoisesti. Havaitut puutteet ja poikkeamat sekä onnistumiset ja toimivat käytännöt kirjataan ja käsitellään järjestelmällisesti siitä riippumatta, havaitaanko ne muodollisissa arvioinneissa tai arkipäivän työssä.

Vuonna 2020 kirjassimme ja käsitelimme 287 poikkeamaa ja palautetta. Näistä 67 oli positiivisia palautteita ja kiitoksia. Loput 220 tapausta, joissa

toiminta ei ollut omien vaatimustemme mukaista tai asiakkaitamme tyydyttävää, analysoimme ja opimme niistä.

EETTINEN TYÖRYHMÄ

Työterveyslaitoksen eettinen työryhmä koostuu moninaisesta ryhmästä ihmisiä sekä Työterveyslaitoksen organisaatiosta, että maallikkoedustajista. Eettinen työryhmä neuvoo tutkimuseettisissä kysymyksissä, lausuntoprosessissa ja järjestää tutkimusetiikasta koulutusta Työterveyslaitoksessa. Eettisen työryhmän ulkopuolella toimii lisäksi tutkimuseettiset tukihenkilöt, jotka neuvovat tutkijoita matalalla kynnyksellä ja vertaisnäkökulmasta tutkimuseettisissä ongelmakohdissa.

Ennen ihmisiin kohdistuvan tutkimushankkeen alkua, suoritetaan eettinen ennakoarviointi joko sairaanhoitopiirien eettisissä toimikunnissa, tai Työterveyslaitoksen eettisessä työryhmässä.

Eettisen ennakoarvioinnin tehtävänä on arvioida suunnitellun tutkimuksen eettinen oikeellisuus; esimerkiksi tutkittavien oikeudet, henkilötietojen käsittely ja tutkimusaineistojen avoimuus.

POTILASMUISTUTUKSET

Työterveyslaitoksen työlääketiiden potilastoiminnassa teemme lääketieteellisiä tutkimuksia henkilöille, joilla on epäily ammattitaudista tai tarve työkyvyn arviointitutkimuksille. Seuraamme potilastyön laatua muun muassa käsittelemällä tutkimuksiin liittyviä selvityspyynnöitä, joita voimme vastaanottaa aluehallintovirastolta (AVI), tai suoraan tutkituilta henkilöiltä. Vuosina 2015 – 2020 olemme saaneet AVI:lta vuositasolla 0-3 selvityspyynnöitä, ja suorita selvityspyynnöitä tutkittavilta alle kymmenen tapausta vuosittain. Vuositasolla työlääketiiden tutkimuksiin osallistuu kokonaisuudessaan noin 1700-1800 potilasta.



TIETOTURVA JA -SUOJA

Kyberturvallisuus ja tietosuoja-asiat ovat tärkeitä asioita Työterveyslaitoksessa. Nopeasti muuttuva ympäristö ja uudet uhat asettavat haasteensa tietoturvan hallinnalle. Vuonna 2020 olemme parantaneet varautumista sekä luoneet suunnitelmaa kyberturvallisuuden kehittämiseksi.

Henkilötietojen käsittely on Työterveyslaitoksessa laajamittaista. Edellytämme, että koko henkilöstö suorittaa kertaalleen tietosuojan peruskoulutuksen. Työterveyslaitoksessa on myös tietoturvahavaintojen ilmoitusjärjestelmä sekä tietoturvan ja -suojaan koordinoitiin yhteistyöryhmä. Vuoden 2020 aikana teimme kaksi poikkeamailmoitusta tietosuojavaltuutetulle, jotka eivät johtaneet jatkotoimenpiteisiin.

NAVIGAATIO

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA

| | |
|--|----|
| VAIKUTTAVUUS | 3 |
| Pääjohtajan katsaus | 4 |
| Työterveyslaitoksen organisaatio | 5 |
| Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi | 6 |
| Sidosryhmätoiminta | 7 |
| Toiminta ja vaikuttavuus | 8 |
| Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu | 9 |
| Omien medioiden näkyvyys | 10 |
| Case: Asiakaskertomus | 11 |

VASTUULLISUUS

TYÖTERVEYSLAITOKSESSA

| | |
|------------------------------------|----|
| Taloudellinen vastuu | 13 |
| Hyvä hallintotapa | 14 |
| Case: Code of conduct -kurssi | 15 |
| Sosiaalinen vastuu | 16 |
| Henkilöstö tunnuslukuina | 18 |
| Case: Työkokeilu | 19 |
| Ympäristövastuu | 20 |
| Kiinteistöjen ympäristövaikutukset | 21 |
| Case: Vihreä laboratorio | 22 |
| Case: Toimistokalusteet kiertoon | 23 |

ESTEELLISYYSELVITYS

Työterveyslaitoksessa on esteellisyysdestä erillinen ohje, jossa on kuvattu kattavasti esteellisyystilanteet ja toimintaprosessit näissä tilanteissa. Työntekijän tulee aina itse arvioida potentiaalinen esteellisyysensä. Tilanne saattaa tulla esiin esimerkiksi rekrytoinnissa tai hankinnoissa, kun päätöksentekoon liittyy päättäjälle läheinen ihminen. Lisäksi Työterveyslaitoksessa johtokunnan ja johtoryhmän jäsenten on ilmoitettava sidonnaisuuksistaan, jotka voivat aiheuttaa intressiristiriita-tilanteita tehtävän vastaanottaessaan. Esteellisyysohjeen lisäksi Työterveyslaitoksessa on erillinen ohje sivutoimista ja kilpailevasta toiminnasta.

HANKINNAT

Pyrimme ensisijaisesti hyödyntämään valtion hankinta- ja kilpailutusorganisaatio Hanselin ja muiden toimijoiden yhteisiä puitejärjestelyitä, mutta tarvittaessa kilpailutamme itse esimerkiksi laboratorion erityislaitteita. Työterveyslaitoksen ohje hankinnoista on julkaistu lokakuussa 2020, ja siihen on sisällytetty vastuullisuusnäkökulma. Periaatteenamme on, että hankimme vain tarpeeseen, ja tavoitteenamme on hankkia kestävästi ja vastuullisesti tuotettuja laadukkaita ja pitkäikäisiä tuotteita.



CASE: CODE OF CONDUCT -KURSSI

Työterveyslaitoksen Code of Conduct ohjaa työntekijöitä hyvien eettisten pelisääntöjen noudattamiseen. Vuonna 2020 Code of Conduct -koulutus uudistettiin, ja sen suorittaa jokainen Työterveyslaitoksen työntekijä.

Code of Conduct -kurssi on saanut hyvän vastaanoton sekä uusilta työntekijöiltä että jo pidempään Työterveyslaitoksessa työskennelleiltä. Palautteissa on

korostunut se, että kurssi on toteutettu uudella tavalla, joka on innostanut perehtymään myös eettisiin asioihin. Kurssin toteutuksessa on hyödynnetty muun muassa videoita, äänitteitä ja erilaisia tehtäviä.

Kurssi sisältää perusasiat Työterveyslaitoksen toiminnan kannalta keskeisistä asioista, kuten esimerkiksi työpaikan säännöistä, julkisen rahan käytöstä, tietoturvasta ja salassapidosta. Kurssi

koostuu opiskeltavasta materiaalista ja siihen pohjautuvasta loppukokeesta, joka on kurssin suorittamiseksi läpäistävä.

” CODE OF CONDUCT -KURSSIN SUORITTAMISEKSI ON LÄPÄISTÄVÄ LOPPUKOE

NAVIGAATIO

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA

| | |
|--|----------|
| VAIKUTTAVUUS | 3 |
| Pääjohtajan katsaus | 4 |
| Työterveyslaitoksen organisaatio | 5 |
| Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi | 6 |
| Sidosryhmätoiminta | 7 |
| Toiminta ja vaikuttavuus | 8 |
| Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu | 9 |
| Omien medioiden näkyvyys | 10 |
| Case: Asiakaskertomus | 11 |

VASTUULLISUUS

| | |
|--|-----------|
| TYÖTERVEYSLAITOKSESSA | 12 |
| Taloudellinen vastuu | 13 |
| Hyvä hallintotapa | 14 |
| • Case: Code of conduct -kurssi | 15 |
| Sosiaalinen vastuu | 16 |
| Henkilöstö tunnuslukuina | 18 |
| Case: Työkokeilu | 19 |
| Ympäristövastuu | 20 |
| Kiinteistöjen ympäristövaikutukset | 21 |
| Case: Vihreä laboratorio | 22 |
| Case: Toimistokalusteet kiertoon | 23 |

SOSIAALINEN VASTUU

Työterveyslaitoksen visio on hyvinvointia työstä. Haluamme toteuttaa tuota visiota myös oman henkilöstömme kohdalla. YK:n kestävän kehityksen tavoitteemme numero 8 kuvastaa hyvin sekä ydintoimintaamme että tekojamme henkilöstömme työhyvinvoinnin eteen.



TOIMINTAMME HENKILÖSTÖN HYVINVOINNIN KEHITTÄMISEKSI EDISTÄÄ YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITETTA 8: IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA

TYÖN JA VAPAA-AJAN YHTEENSOVITTAMINEN

Työterveyslaitoksessa on laajat työ-aikajoustot; liukuva työaika sijoittuu välille 6–21. Suuressa osassa työtehtäviä on ollut jo useita vuosia mahdollista tehdä etätöitä. Reilut työaikajoustot, sekä etätömahdollisuus antavat hyvin mahdollisuuden työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen työntekijän tar-



peiden mukaan. Työterveyslaitoksessa myönnetään henkilöstölle usein osa-aikatyöjaksoja ja toimivapaata esimerkiksi perhesyistä tai opintojen vuoksi.

TYÖHYVINVOINNIN YLLÄPITO

Työterveyshuollon sopimuskumppanimme Terveystalon kanssa on myös vuonna 2020 ehkäisty työterveyshuollon menetelmin ja keinoin työpaikan kuormitustekijöiden haitallisia vaikutuksia ja edistetty ihmisten työ- ja toimintakykyä työyhteisössä. Henkilöstölle on ollut tarjolla mahdollisuus selvittää omaa kuormitusta ja palautumista Firstbeat -hyvinvointianalyysin avulla.

Huomioimme henkilöstön hyvinvointia muun muassa tarjoamalla vapaa-ajan vakuutukset, lounasedun, liikunta-, kulttuuri- ja hierontaedun, sekä tunnin työaikaa viikossa käytettäväksi fyysisen kunnon ylläpitoon. Työterveyslaitos

tukee toimipisteissä tapahtuvaa työhyvinvointiryhmien toimintaa. Työhyvinvointiryhmät voivat järjestää esimerkiksi erilaisia liikuntaharrastuksia ja henkilöstötapahtumia.

TYÖTIE-MALLI

Työterveyslaitoksen TYÖTIE-mallit ohjaavat esihenkilötoimintaa ja työterveysyhteistyötä varhaisessa välittämisessä sekä epäasialliseen kohteluun puuttumisessa. Työkyvyn tukitoimet kuten kuntoutusmahdollisuudet, työkokeilu ja osasairauspäiväraha ovat myös käytössä.

TYÖSUOJELU JA -TURVALLISUUS

Työterveyslaitos on sitoutunut Nolla tapaturmaa -foorumin toimintaperiaatteisiin. Työn vaara- ja haittatekijöiden tunnistaminen sekä niiden torjuntaan sovitut riskien hallintakeinot käsitellään säännöllisesti työsuojelun yhteistoiminnassa sekä Työterveys-

laitoksen johtoryhmässä. Työsuojelun toimintaohjelmaan on kirjattu ajantasainen suunnitelma työhyvinvoinnin mittareista.

Työsuojelun yhteistoiminta toteutetaan Työterveyslaitoksen yhteisessä työsuojelu- ja työhyvinvointitoimikunnassa. Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö toteuttaa säännölliset turvallisuuskierrokset ja työsuojeluviestinnän organisointia jokaisessa toimipisteessä, perehdyttää uudet työntekijät työpaikan työsuojeluasioihin sekä osallistuu aktiivisesti työpaikan työsuojelun kehittämiseen.

Työturvallisuuden tunnuslukuina seurataan työtapaturmien lukumäärää, tapaturmista aiheutuneiden sairauspoissaolopäivien lukumäärää sekä henkilöstön tekemiä vaaratilanneilmoituksia. Kaikki työaikana sekä kodin ja työpaikan välisellä matkalla sattuneet

NAVIGAATIO

| | |
|--|----------|
| TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA VAIKUTTAVUUS | 3 |
| Pääjohtajan katsaus | 4 |
| Työterveyslaitoksen organisaatio | 5 |
| Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi | 6 |
| Sidosryhmätoiminta | 7 |
| Toiminta ja vaikuttavuus | 8 |
| Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu | 9 |
| Omien medioiden näkyvyys | 10 |
| Case: Asiakaskertomus | 11 |

VASTUULLISUUS

| | |
|------------------------------------|-----------|
| TYÖTERVEYSLAITOKSESSA | 12 |
| Taloudellinen vastuu | 13 |
| Hyvä hallintotapa | 14 |
| Case: Code of conduct -kurssi | 15 |
| • Sosiaalinen vastuu | 16 |
| Henkilöstö tunnuslukuina | 18 |
| Case: Työkokeilu | 19 |
| Ympäristövastuu | 20 |
| Kiinteistöjen ympäristövaikutukset | 21 |
| Case: Vihreä laboratorio | 22 |
| Case: Toimistokalusteet kiertoon | 23 |

tapaturmat tutkitaan ja ne raportoidaan työsuojelun yhteistoiminnassa sekä Työterveyslaitoksen johtoryhmässä.

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Työterveyslaitoksessa toimii Tasa-arvoryhmä, johon kuuluu työnantajan ja henkilöstön edustajia. Työterveyslaitokselle laadittiin uusi Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2021–2025 ja henkilöstölle toteutettiin tasa-arvokysely.

Tasa-arvoryhmässä seurataan vuosittain tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista, sekä tehdään lakisääteinen palkkavertailu nimikeryhmittäin. Työterveyslaitoksen uusin Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma löytyy [täältä](#).

**” 72 % MIELESTÄ
HENKILÖIDEN VÄLINEN
TASA-ARVO TOTEUTUU
TYÖTERVEYSLAITOKSES-
SA HYVIN**

Työterveyslaitoksessa yhdenvertaisuus on tärkeää työntekijöiden jokapäiväisessä kohtelussa. Tasa-arvokyselyn mukaan enemmistö on sitä mieltä, että kaikilla on yhtä hyvät mahdollisuudet kehittyä työssä, kouluttautua ja edetä uralla. Vastaajista 72 % koki, että erilaisten henkilöiden välinen tasa-arvo toteutuu hyvin. Lisäksi suurin osa henkilöstöstä vastasi, että esihenkilö kohtelee yhdenvertaisesti ja että kaikkia arvostetaan samalla tavalla. Myöskään erilaisuus ei estä sijoittumasta eri tehtäviin eikä yksilöihin kohdistu erilaisia odotuksia.

Työterveyslaitoksessa osa-työkykyisiä tuetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, tarkastellaan työn tai työympäristön muokkaustarpeita ja huolehditaan työhön paluun tuesta pitkän poissaolon jälkeen.

Yhdenvertaisuuden huomioiminen näkyy myös siinä, että huolehdimme tilojemme sekä kokouskäytäntöjemme esteettömyydestä ja julkaisemamme esitysmateriaalit sekä videot on toteutettu saavutettavuusohjeet huomioiden.



NAVIGAATIO

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA VAIKUTTAVUUS 3

| | |
|--|----|
| Pääjohtajan katsaus | 4 |
| Työterveyslaitoksen organisaatio | 5 |
| Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi | 6 |
| Sidosryhmätoiminta | 7 |
| Toiminta ja vaikuttavuus | 8 |
| Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu . . . | 9 |
| Omien medioiden näkyvyys | 10 |
| Case: Asiakaskertomus | 11 |

VASTUULLISUUS

TYÖTERVEYSLAITOKSESSA 12

| | |
|--|----|
| Taloudellinen vastuu | 13 |
| Hyvä hallintotapa | 14 |
| Case: Code of conduct -kurssi | 15 |
| • Sosiaalinen vastuu | 16 |
| Henkilöstö tunnuslukuina | 18 |
| Case: Työkokeilu | 19 |
| Ympäristövastuu | 20 |
| Kiinteistöjen ympäristövaikutukset . . | 21 |
| Case: Vihreä laboratorio | 22 |
| Case: Toimistokalusteet kiertoon | 23 |

HENKILÖSTÖ TUNNUSLUKUINA

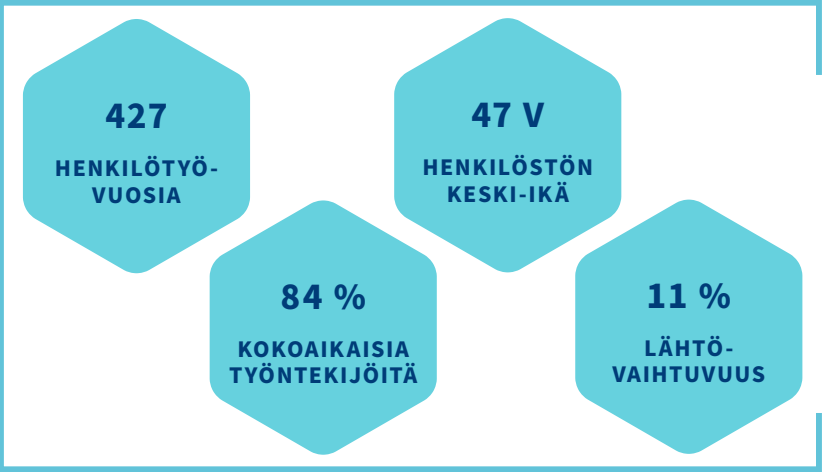
HENKILÖSTÖ

Työterveyslaitoksen henkilökuntaan kuului vuoden 2020 lopussa 508 henkilöä. Heistä 84,4 % oli kokoaikaisia, 81,5 % vakituisia ja 98,2 % kuukausipalkkaisia. Henkilöstövoimavaroja oli 427 henkilötyövuotta.

Vuonna 2020 rekrytoitiin 65 henkilöä. Vastaavasti työsopimuksia päättyi 57 kappaletta, joista toistaiseksi voimassa olleita sopimuksia 29. Kaikki työsuhteiden päättymissyht huomioiden lähtö- vaihtuvuus vuonna 2020 oli 11,02 %.

HENKILÖSTÖTYTYTYVÄISYYS

Henkilöstötytytyvääisyyttä mitataan vuosittain Valtiohallinnon VM Baro - henkilöstökyselyllä. Henkilöstötytytyvääisyyden kokonaisindeksi oli noussut edellisvuodesta ollen 3,74/5. Myös henkilöstön oma arvio työhyvinvoinnista (kouluarvosana 8,25) ja arvio Työterveyslaitoksesta hyvänä työpaikkana (4,01) nousivat edellisistä vuosista. Kaiken kaikkiaan VM Baron tulokset paranivat läpi koko kyselyn. Kiitosta saivat myös työpaikan arvojen toteutuminen arjessa, luottamus palvelussuhteen jatkuvuuteen sekä halukkuus suositella Työterveyslaitosta muille.



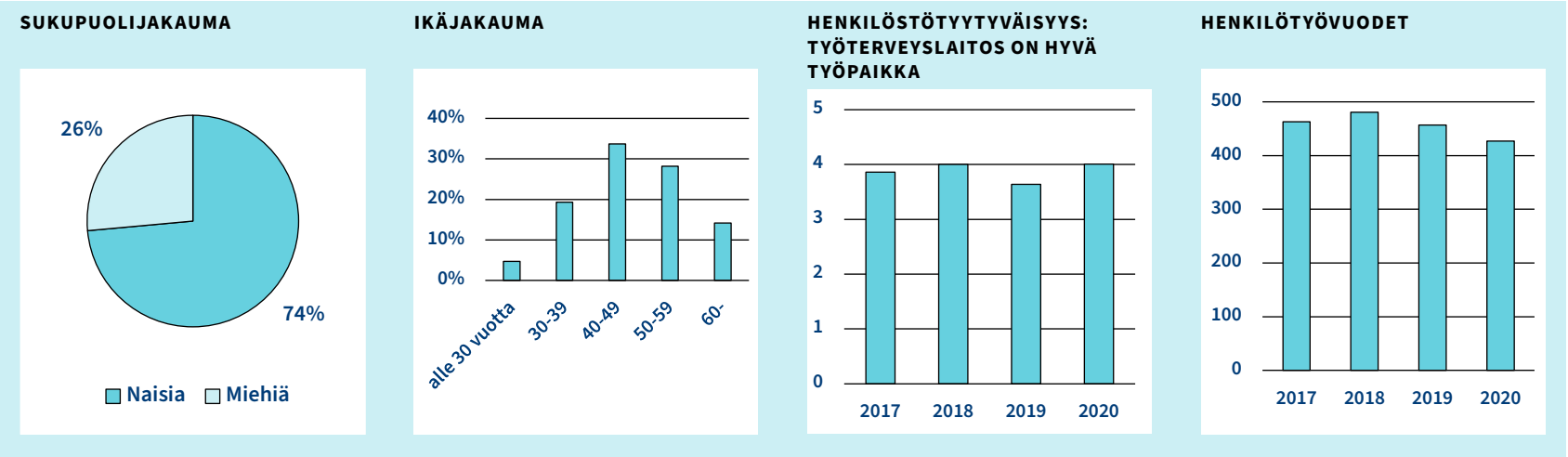
NAVIGAATIO

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA

| | |
|--|----------|
| VAIKUTTAVUUS | 3 |
| Pääjohtajan katsaus | 4 |
| Työterveyslaitoksen organisaatio | 5 |
| Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi | 6 |
| Sidosryhmätoiminta | 7 |
| Toiminta ja vaikuttavuus | 8 |
| Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu .. | 9 |
| Omien medioiden näkyvyys | 10 |
| Case: Asiakaskertomus | 11 |

VASTUULLISUUS

| | |
|--|-----------|
| TYÖTERVEYSLAITOKSESSA | 12 |
| Taloudellinen vastuu | 13 |
| Hyvä hallintotapa | 14 |
| Case: Code of conduct -kurssi | 15 |
| Sosiaalinen vastuu | 16 |
| ● Henkilöstö tunnuslukuina | 18 |
| Case: Työkokeilu | 19 |
| Ympäristövastuu | 20 |
| Kiinteistöjen ympäristövaikutukset .. | 21 |
| Case: Vihreä laboratorio | 22 |
| Case: Toimistokalusteet kiertoon | 23 |



CASE: TYÖKOKEILU

Työkokeilu tarjosi väylän palata työelämään oman jaksamisen ehdoilla ja mahdollisuuden oppia uusia työskentelytapoja sekä kehittää osaamista. Avoin vuorovaikutus ja luottamus olivat Janita Julkuselle työkokeilun onnistumisen ydin.

Janita Julkunen aloitti Työterveyslaitoksessa työkokeilussa oman työkyvyttömyysjaksonsa jälkeen. Paluu työelämään jännitti. Siitä oli aikaa, kun Julkusen arkea oli viimeksi ohjannut työpäivien tuoma rytmi. Kynnys palata työelämään tuntui sitä suuremmalta, mitä enemmän sairausloma pitkittyi.

”Pelkäsin, miten mieleni jaksaa kuormitusta. Minulla oli edelleen vaikeuksia keskittyä, pitää yllä tarkkaavaisuutta ja väsyin helposti. Pohdin myös, miten minut otetaan vastaan työpaikalla”, Julkunen kertoo.

Työkokeiluun kannatti kuitenkin lähteä, vaikka Julkusen toipuminen oli vielä hieman kesken. Työkokeilun edessä hänen jaksaminen parani ja arki alkoi rytmittyä luontevasti työpäivien mukaan.

TYÖKOKEILUUN OSAAMINEN EDELLÄ
Julkunen halusi palata takaisin työhön ammattiosaaminen ja vahvuudet edellä. Hänelle oli myös tärkeää, että työ vastasi omia arvoja ja että työn kokee



merkitykselliseksi. ”Työterveyslaitoksessa osaamistani arvostettiin ja minut nähtiin tasa-arvoisena kollegana koko työkokeilun ajan”, Julkunen sanoo.

Työkokeilu aloitettiin aloituspalaverilla, jossa sovittiin eri osapuolten rooleista ja vastuista. Aloituspalaverin lisäksi säännölliset viikottaiset työnohjauspalaverit olivat työkokeilun onnistumisen kannalta keskiössä. Luottamus työpaikkaohjaajiin oli läsnä alusta alkaen. Se mahdollisti avoimen vuorovaikutuksen, joka tuki molemminpuolista yhteistyötä ja työkokeilun onnistumista.

”Keskustelimme työnohjauspalaverien

aikana työn sujumisesta ja jaksamisestani. Palaverissa päätettiin myös työmäärästä ja työmäärien säätämisestä tilanteen mukaan. Työtunteja nostettiin hiljalleen jaksamisen parantuessa ja tarvittaessa niitä pystyttiin myös vähentämään”, Julkunen kertoo.

PALAUTE AUTTAA KEHITTYMÄÄN
Julkusen työpaikkaohjaajilta saama palaute mahdollisti hänen omien uskomusten haastamisen. Palaute auttoi ymmärtämään hänen, joskus kohtuuttomatkin, vaatimukset työpanostaan kohtaan. Kannustus ja palaute tukivat myös Julkusen työssä viihtymistä ja jaksamista sekä vahvistivat ammatillista

identiteettiä. Työkokeilun aikana Julkunen harjoiteli rajojen vetämistä sekä pohti sopivia työskentely- ja toimintatapoja. Vaikeinta oli oppia pois toimintatavoista, jotka johtivat uupumiseen aiemmassa työssä. Hän kiinnitti erityisesti huomioita myös tasapainoon työn ja palautumisen välillä.

”Työkokeilun aikana pääsin kokeilemaan uudenlaisia työtehtäviä, jotka auttoivat minua hahmottamaan millaista osaamista haluan jatkossakin kehittää. Urasuunnittelu oli keskusteluissa mukana koko työkokeilun ajan. Oli tärkeää nähdä työkokeilu polkuna takaisin työelämään”, Julkunen sanoo.

NAVIGAATIO

| | |
|--|----------|
| TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA VAIKUTTAVUUS | 3 |
| Pääjohtajan katsaus | 4 |
| Työterveyslaitoksen organisaatio | 5 |
| Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi | 6 |
| Sidosryhmätoiminta | 7 |
| Toiminta ja vaikuttavuus | 8 |
| Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu | 9 |
| Omien medioiden näkyvyys | 10 |
| Case: Asiakaskertomus | 11 |

| | |
|------------------------------------|-----------|
| VASTUULLISUUS | 12 |
| TYÖTERVEYSLAITOKSESSA | 12 |
| Taloudellinen vastuu | 13 |
| Hyvä hallintotapa | 14 |
| Case: Code of conduct -kurssi | 15 |
| Sosiaalinen vastuu | 16 |
| Henkilöstö tunnuslukuina | 18 |
| • Case: Työkokeilu | 19 |
| Ympäristövastuu | 20 |
| Kiinteistöjen ympäristövaikutukset | 21 |
| Case: Vihreä laboratorio | 22 |
| Case: Toimistokalusteet kiertoon | 23 |

YMPÄRISTÖVASTUU

Huomioimme kestävän kehityksen kaikessa Työterveyslaitoksen toiminnassa ja pienennämme negatiivisia vaikutuksiamme ympäristöön. Tällä toiminnalla edistämme YK:n kestävän kehityksen tavoitetta 12, vastuullista kuluttamista. Toimintamme suurimmat ympäristövaikutukset liittyvät kiinteistöjen käyttöön ja matkustamiseen.

HIILIJALANJÄLKI

Halumme panostaa vihreään siirtymään kaikessa toiminnassamme näkyvyyttä kehitystarpeissamme. Haluamme ymmärtää paremmin toiminnastamme syntyviä päästöjä sekä vähentää niiden syntyä. Lähtökohtana selvitimme toimintamme hiilijalanjalan vuodelta 2020.

Hiilijalanjalan laskennassa huomioi-

tiin kiinteistöjen energiankulutuksen ja jätteiden päästöt, sekä liikenteen päästöt. Vuonna 2020 hiilijalanjälki oli 1 163 tCO₂, mikä vastaa noin 8 miljoonan kilometrin autolla ajoa.

ENERGIAN PÄÄSTÖT

Huomattavasti suurin osa Työterveyslaitoksen CO₂-päästöistä syntyy kiinteistöjen energiankulutuksesta. Kiinteistöjemme energian- ja vedenkäytöstä aiheutuvat päästöt muodostavat 89 % tuottamistamme kokonaispäästöistä. Päästöjen suuruus on laskenut vuoden 2020 aikana, koska etätyöskentelyn myötä toimistojen energiankulutuskin on pienentynyt.

Energian ja veden päästölaskennassa on mukana itse ostamamme energian lisäksi vuokrakiinteistöjen käytöstä jyvitetty kulutukset ja niiden päästöt.

LIIKENTEEN PÄÄSTÖT

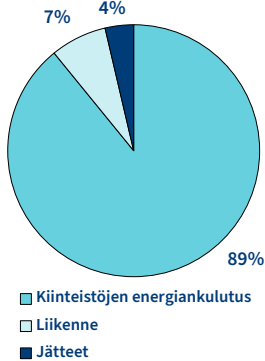
Liikenteen päästöt koostuvat omien autojen ajosta (kilometrikorvaukset), leasing-autojen ajosta sekä juna- ja lentomatkoi-
sta. Vuosi 2020 oli poikkeuksellinen, koska koronapandemian vuoksi matkustus oli huomattavasti vähäisempää kuin tavanomaisesti.

12 VASTUULLISTA KULUTTAMISTA

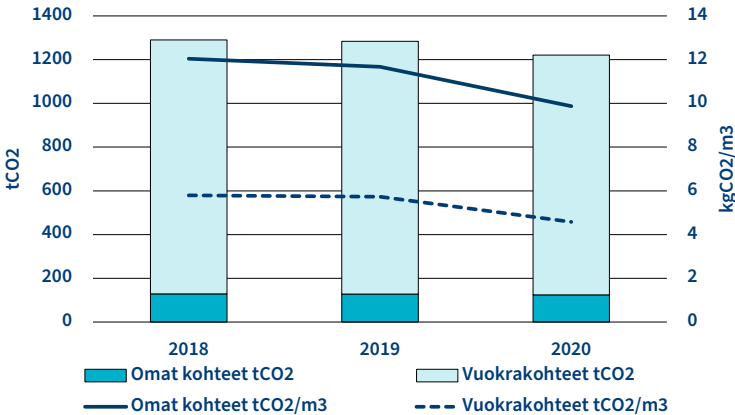


YMPÄRISTÖN HUOMIOIMINEN TOIMINNASSAMME EDISTÄÄ YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITETTA 12: VASTUULLISTA KULUTTAMISTA

HIILIJALANJÄLKI



SÄHKÖN-, LÄMMÖN- JA VEDEKULUTUKSEN PÄÄSTÖT



NAVIGAATIO

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA VAIKUTTAVUUS 3

Pääjohtajan katsaus 4

Työterveyslaitoksen organisaatio 5

Toiminta työterveyden, työympäristön

ja työyhteisön tutkimiseksi ja

kehittämiseksi 6

Sidosryhmätoiminta 7

Toiminta ja vaikuttavuus 8

Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu . . . 9

Omien medioiden näkyvyys 10

Case: Asiakaskertomus 11

VASTUULLISUUS

TYÖTERVEYSLAITOKSESSA 12

Taloudellinen vastuu 13

Hyvä hallintotapa 14

Case: Code of conduct -kurssi 15

Sosiaalinen vastuu 16

Henkilöstö tunnuslukuina 18

Case: Työkokeilu 19

• Ympäristövastuu 20

Kiinteistöjen ympäristövaikutukset . . 21

Case: Vihreä laboratorio 22

Case: Toimistokalusteet kiertoon . . . 23

**” TYÖTERVEYSLAITOKSEN
HIILIJALANJÄLKI
VUONNA 2020 OLI
1 163 tCO₂**

KIINTEISTÖJEN YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET

Kiinteistöjen käyttö sekä niiden ympäristövaikutukset ovat merkittävä osa toimintaamme. Valinnoillamme haluamme vaikuttaa energiankulutukseemme ja sitä kautta myös syntyviin päästöihin.

TILATEHOKKUUS

Olemme kehittäneet tilatehokkuuttamme systemaattisesti ja sen seurauksena muun muassa vähentäneet käytössämme olevia tiloja. Vuosien 2015 ja 2020 välillä toimitilojemme kokonaispinta-ala on pienentynyt 41 000 neliömetristä 17 500 neliömetriin. Reilussa viidessä vuodessa tilankäyttö per henkilö on parantunut 42 % ja käyttämiemme

tilojen pinta-ala on pienentynyt alle puoleen. Tehokkaammalla tilankäytöllä saavutamme vuorovaikutteisemman työympäristön sekä vaikutamme merkittävästi tilojen käytöstä syntyvään hiilijalanjälkeen.

Kesällä 2020 muutimme Tampereella uusiin ja pienempiin tiloihin Technopoliksen uuteen rakennukseen. Tarkastelemme kokonaisuutena tarvitsemiämme tiloja, minkä johdosta Oulussa ja Turussa luovuimme osasta tiloja.

KIINTEISTÖJEN ENERGIAKULUTUS

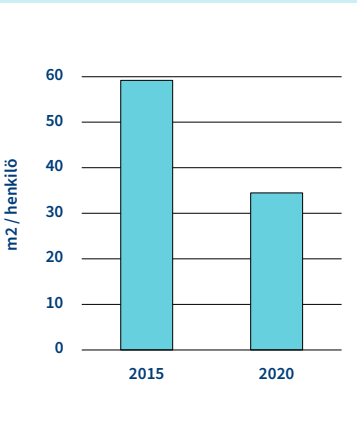
Omistamme yhden kiinteistön ja olemme vuokralla viidessä kiinteistössä

ympäri Suomea. Uudet energiatehokkaammat tilat sekä tilatehokkuuden parantaminen ovat pienentäneet huomattavasti energian ominaiskulutusta.

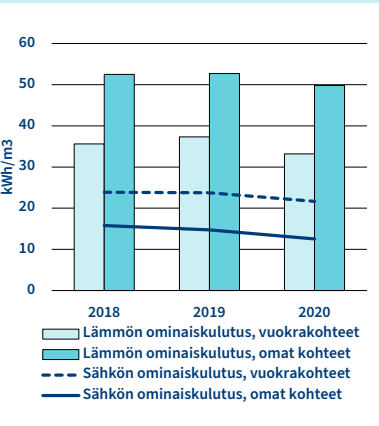
JÄTTEET

Toiminnastamme syntyvistä jätteistä suurin osa, 74 % kierrätetään. Toimipisteissämme on mahdollisuus kierrättää perinteisiä jätelajeja, kuten paperi-, kartonki- ja sekajätteitä. Toiminnastamme syntyy jonkin verran myös muita jätteitä muun muassa työterveyspalveluista sekä laboratoriotoiminnasta. Pyrimme kierrättämään näistäkin toiminnoista syntyvät jätteet mahdollisimman vastuullisesti.

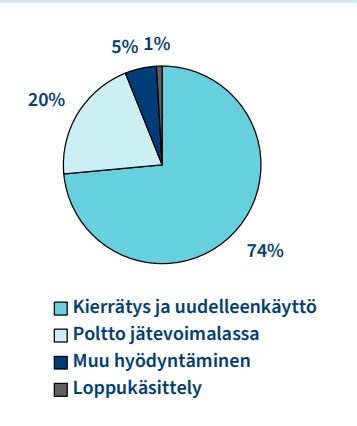
TILATEHOKKUUS



ENERGIAN OMINAISKULUTUS



JÄTTEIDEN HYÖDYNTÄMINEN



Työterveyslaitoksen päätoimipiste
Topeliuksenkatu 41 B, Helsinki

NAVIGAATIO

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA VAIKUTTAVUUS 3

Pääjohtajan katsaus 4
Työterveyslaitoksen organisaatio 5
Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi 6
Sidosryhmätoiminta 7
Toiminta ja vaikuttavuus 8
Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu . . . 9
Omien medioiden näkyvyys 10
Case: Asiakaskertomus 11

VASTUULLISUUS

TYÖTERVEYSLAITOKSESSA 12

Taloudellinen vastuu 13
Hyvä hallintotapa 14
Case: Code of conduct -kurssi 15
Sosiaalinen vastuu 16
Henkilöstö tunnuslukuina 18
Case: Työkokeilu 19
Ympäristövastuu 20
● Kiinteistöjen ympäristövaikutukset . . 21
Case: Vihreä laboratorio 22
Case: Toimistokalusteet kiertoon . . . 23

CASE: VIHREÄ LABORATORIO

Työterveyslaitoksessa teemme hankintoja vain tarpeeseen ja kiinnitämme huomioita kiertotalouteen sekä tuotteiden elinkaareen. Laboratoriotointojen kehittymisen kohti ”vihreää laboratoriota” on hyvä esimerkki näiden periaatteiden toteuttamisesta.

KESTÄVÄ KEHITYS LABORATORIOSSA

Työympäristölaboratoriomme merkittävimmät ympäristövaikutukset koskevat kaasujen ja kemikaalien käyttöä sekä jätteiden muodostumista. Laboratorio on akkreditoitu ISO 17025 mukaisesti*, mikä huomioi myös ympäristötoimintaa. Työterveyslaitoksen laboratorion tavoitteena on kestävä kehitys ja ”vihreä laboratorio”. ”Vihreä laboratorio” tarkoittaa mahdollisimman energia- ja materiaalitehokasta ja siten vähäpäästöistä laboratorioympäristöä. Toimenpiteinä tavoitteen saavuttamiseen laboratoriotoinnassa huomioidaan erityisesti kemikaalien käytön ja jätteiden syntymisen vähentäminen. Myös sähkön, veden ja paperin käyttöä pyritään minimoimaan.

KEMIKAALIEN KÄYTTÖ

Laboratoriotoinnassamme kaasujen ja kemikaalien käyttöä ja kulutusta on kartoitettu ja tehty toimenpiteitä kulutuksen vähentämiseksi. Pyrimme valitsemaan käyttöön vähemmän haitallisia kemikaaleja. Konkreettisina toimina

muun muassa pullotetun vedyn käytöstä on luovuttu ja siirrytty käyttämään vetygeneraattoreita, eli vety tuotetaan itse vedestä. Myös typpigeneraattorit on otettu laajemmin käyttöön ja siten pullotetun typen käyttö on vähentynyt.

KIERTOTALOUS LABORATORIOSSA

Jätteiden syntymistä vähennetään ennaltaehkäisyyn, kierrätyksen ja uudelleenkäytön keinoin. Laboratoriossa on otettu käyttöön automaattinen valvontajärjestelmä, jonka avulla uudet kaasupullot toimitetaan vasta sitten, kun kaasu on käytetty miltei loppuun. Lisäksi valvontajärjestelmä auttaa havaitsemaan vuotoja. Myös kemikaaleja hankkiessa suositaan mahdollisimman pieniä määriä, jotta kemikaaleja ei tarvitse hävittää vaarallisena jätteenä eräpäivän jälkeen.

Laboratoriotoinnassa laitteiden käyttöä on tehostettu ja harvemmin käytössä olevat laitteet on siirretty vähemmän energiaa ja kaasuja kuluttavaan ylläpitotilaan. Lähtökohtana on, että laitteita käytetään mahdollisimman pitkään. Käytöstä poistetut, mutta toimivat laitteet pyritään hävityksen sijaan lahjoittamaan esimerkiksi oppilaitosiin. Lisäksi kertakäyttöisten tavaroiden sijaan suositetaan kestävämpiä ratkaisuja.



NAVIGAATIO

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA VAIKUTTAVUUS 3

| | |
|--|----|
| Pääjohtajan katsaus | 4 |
| Työterveyslaitoksen organisaatio | 5 |
| Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi | 6 |
| Sidosryhmätoiminta | 7 |
| Toiminta ja vaikuttavuus | 8 |
| Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu | 9 |
| Omien medioiden näkyvyys | 10 |
| Case: Asiakaskertomus | 11 |

VASTUULLISUUS

TYÖTERVEYSLAITOKSESSA 12

| | |
|--|----|
| Taloudellinen vastuu | 13 |
| Hyvä hallintotapa | 14 |
| Case: Code of conduct -kurssi | 15 |
| Sosiaalinen vastuu | 16 |
| Henkilöstö tunnuslukuina | 18 |
| Case: Työkokeilu | 19 |
| Ympäristövastuu | 20 |
| Kiinteistöjen ympäristövaikutukset | 21 |
| • Case: Vihreä laboratorio | 22 |
| Case: Toimistokalusteet kiertoon | 23 |

*Työterveyslaitoksen laboratoriotointa on FINAS-akkreditointipalvelun akkreditoima testauslaboratorio T013, akkreditointivaatimus SFS-EN ISO/IEC 17025:2017

CASE: TOIMISTOKALUSTEET KIERTOON

Työterveyslaitos muutti vuoden 2020 aikana pois kahdesta toimitilasta, jolloin tuli tarve tyhjentää tilat. Kiinteistöissä oli laadukkaita, kotimaisia kalusteita, joiden elinkaarta haluttiin jatkaa kierrättämällä ne uusiin koteihin.

TILOJEN TYHJENTÄMISESSÄ TAVOITELTIIN KORKEAA KIERRÄTYSASTETTA ja huonekalujen elinkaaren pidentämistä. Kumppaniksi projektiin valittiin Sorttausapu, joka tehostaa uusiokäyttöä ja muuntaa tarpeettomat kalustot tuotoksi yritysten muutostilanteessa. Kalusteet laitettiin huutokaupattavaksi kiertonet.fi -verkkohuutokauppaan. Kiertonetissä julkishallinnolliset ja julkisoikeudelliset toimijat myyvät omaa kalustoaan.

Myymättömät kalusteet toimitettiin kierrätyskeskukseen, eikä kohteilla tarvittu lainkaan jätelavoja. Näin päästiin zero waste -tilanteeseen, ja ympäristötyötyjen lisäksi säästöä syntyi myös kustannuksissa.

KOTIMAINEN DESIGN KIINNOSTAA Työterveyslaitoksen 1960-1990 -luvuilla hankkimat kalusteet ovat laadukasta kotimaista designia. Kotimaisten muotoilijoiden kädenjälki kiinnostaa kuluttajia, erityisesti nyt kierrätyksen suosion kasvaessa. Kalusteiden ostajista noin puolet mainitsi yhdeksi ostop-

rusteekseen perheenjäsenen tai oman sidoksensa Työterveyslaitokseen. Heille oli arvokasta ja tärkeää saada haltuun Työterveyslaitoksen esineistöä.

Yksityishenkilöiden ohella myös start up -yritykset ja muut kasvumahdollisuuksia korona-aikana paikantaneet yritykset olivat kiinnostuneita mahdollisuudesta hankkia laatukalusteita kustannustehokkaasti. Uusien tilojen kalustaminen onnistui ympäristöstäväällisesti ja laadukkaasti huutokauppaan osallistumalla.

TYÖKOKEMUSTA NUORILLE Kierrätysprojektissa palkattiin nuoria työvoimaksi. Nuoret saivat palkan lisäksi työkokemusta, oppivat lajittelu-työtä ja havaitsivat työmahdollisuuksia kiertotalouden toimialalla. Työntekijä puolestaan voi edesauttaa nuorten jatkotyöllistymistä suositteluilla.

”NÄIN PÄÄSTIIN ZERO WASTE -TILANTEeseen, JA YMPÄRISTÖHYÖTYJEN LISÄKSI SÄÄSTÖÄ SYNTYI MYÖS KUSTANNUKSISSA



1 102
PELASTETTUA
HUONEKALUA

442
HUUTO-
KAUPPAA

85 t
VÄLTETTY
JÄTEMÄÄRÄ

38 074 €
HUUTO-
KAUPAN
TUOTTO

NAVIGAATIO

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TOIMINTA JA VAIKUTTAVUUS 3

Pääjohtajan katsaus 4

Työterveyslaitoksen organisaatio 5

Toiminta työterveyden, työympäristön ja työyhteisön tutkimiseksi ja kehittämiseksi 6

Sidosryhmätoiminta 7

Toiminta ja vaikuttavuus 8

Tutkittu tieto ja julkinen keskustelu . . . 9

Omien medioiden näkyvyys 10

Case: Asiakaskertomus 11

VASTUULLISUUS

TYÖTERVEYSLAITOKSESSA 12

Taloudellinen vastuu 13

Hyvä hallintotapa 14

Case: Code of conduct -kurssi 15

Sosiaalinen vastuu 16

Henkilöstö tunnuslukuina 18

Case: Työkokeilu 19

Ympäristövastuu 20

Kiinteistöjen ympäristövaikutukset . . 21

Case: Vihreä laboratorio 22

• Case: Toimistokalusteet kiertoon . . . 23

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ
WWW.TTL.FI
@TYOTERVEYS